

## ■ 최신 판례 ■

**업무배제, 승진 누락, 전보명령 등을 부당노동행위로 인정한 사례**

[대상판결 : 서울서부지방법원 2019. 2. 19. 선고 2018고합3 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위에 해당한다는 판결입니다.

피고인들은 A방송의 경영진이었습니다. 피고인들은 2014년부터 2017년 3월까지 A방송 특정 노조 조합원 37명을 보도·방송제작부서에서 배제한 뒤, 이들을 격리할 목적으로 ○○○개발센터, ○○○○○○○○센터를 만들고 이들을 전보발령해 노조활동에 지배 개입한 혐의를 받았습니다. 위 센터들은 특정 경영진의 지시로 만들어졌습니다. 전보 대상자에 포함된 노조원들은 10여 년 이상 일한 기자, PD 등이었고, 이들은 본래 직무에서 배제돼 경력이 단절되는 불이익을 입었습니다.

경영진들은 특정 노조에 가입한 부장 보직자 3명의 노조탈퇴를 지시하고, 이에 따르지 않을 경우 보직을 박탈하였습니다. 또한, 특정 노조 활동에 참여한 조합원들을 승진후보자 추천에서 배제하여 승진에서 누락되도록 하였습니다.

재판부는 사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 한다고 판단하였습니다. 또한, 전보명령이 부당노동행위에 해당하는지 여부는, 전보명령의 동기, 목적, 전보명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교형량, 전보명령의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 전보명령을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 전보명령 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재

유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다고 판시하였습니다. 재판부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리·검토하여 종합적으로 판단했을 때, 이 사건 피고인들에 대한 부당노동행위 의사가 있었음을 충분히 인정할 수 있다고 판단하였습니다.

또한, 약 3년의 기간 동안 계속적으로 이루어진 피고인들의 위와 같은 일련의 행위로 인하여 특정 노동조합의 조직 및 운영이 상당히 위축되었다는 점, 노동조합 활동과 성향 등을 인사의 주요한 기준으로 삼음으로써 인사 대상이 된 노동조합원들로 하여금 업무경력 단절과 업무능력 저하를 비롯한 불이익을 감내하도록 하였다는 점, 특히 보도 및 제작 부서에서 상당한 경력과 업무능력을 갖춘 인력의 공백이 다수 발생함으로써 충실한 방송 제작에 많은 어려움이 발생하였다는 점을 양형 사유로 고려하였습니다.

재판부는 전 사장 B에게 징역 1년에 집행유예 2년, 전 사장 C에게 징역 8개월에 집행유예 2년, 전 부사장 D에게 징역 8개월에 집행유예 2년, 전 부사장 E에게 징역 1년에 집행유예 2년을 선고하였습니다.